INICJATYWA PRACOWNICZA

Biuletyn środowisk pracowniczych #6 /luty 2006/

W numerze:

Czy podwyżki wynagrodzeń w 2006 roku zrekompensują wzrost kosztów utrzymania?

Naturalny pytaniem jaki sobie zadajemy to, jaka będzie nasza - pracowników - sytuacja materialna w 2006 roku. Mówi się często, że robotnikowi tylko pieniądze w głowie. Takie rzeczy opowiadają zazwyczaj ci, których mają ich dość i nie muszą się troszczyć jak przeżyć od pierwszego do pierwszego.

Wzrasta płaca minimalna

Z dniem 1 stycznia 2006 wzrosła pensja minimalna z 849 zł brutto do 899,10 zł. Za minimalną pensję żyje w Polsce 226 tysięcy osób. To niecałe 4 proc. zatrudnionych. - Zdecydowanie więcej, bo 15 proc. (czyli prawie 1 mln osób), zarabia niewiele ponad to minimum. Dzięki tej zmianie przede wszystkim zyskają osoby najniżej uposażone, ale również inni, bowiem niektóre składniki wynagrodzenie liczone są od pensji minimalnej. Jednak wzrost wynagrodzenie o 50 złotych brutto, czyli ok. 35 złotych netto miesięcznie, nie jest żadnym jakościowym skokiem. Polska pod względem płacy minimalnej i tak plasuje się w Unii Europejskiej na jednym z ostatnich miejsc.

Fundusz płac - mniej niż w 2005

Określono też współczynniki wg jakiego ma w 2006 roku wzrosnąć fundusz płac w sekto-

Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza jest organizacją dobrowolną, gdzie mój los zależy od twojego zaangażowania i odwrotnie. Żadne przepisy prawa nie są bardziej skuteczne od międzyludzkiej solidarności i wzajemnych koleżeńskich relacji między nami, zarówno na gruncie zawodowym, jak i prywatnym. Cenimy sobie własną inicjatywę, umiejętność komunikacji, współpracy, pomocy jak i wypowiedzianej wprost krytyki. Jest to zatem związek wymagający. Nie akceptujemy donosicielstwa i dowartościowywania się brakiem wiedzy, umiejętności czy potknięciami innych. Tutaj nie jest akceptowane ślizganie się po grzbietach kolegów czy koleżanek z pracy: "niech walczą inni, ja się nie mieszam". W ZZ Inicjatywa Pracownicza wszyscy jesteśmy równi, bez względu na funkcje jakie pełnimy, wykształcenie i wysokość zarobków. Funkcje związkowe rozumiemy jako służbę drugiemu człowiekowi, a nie jako powód do pogardy i poniżania innych, czy możliwość siedzenia w wygodnym fotelu pod skrzydłem dyrekcji.

My w swoim działaniu jesteśmy niezależni od pracodawców. Wiele naszych komisji zakładowych uznała, że nie będzie korzystać z tzw. przywilejów związkowych, gdyż odbieramy je za przyczynę zniewolenia związków zawodowych. Nie chcemy od pracodawców etatów związkowych, biur, telefonów, faksów. Staramy się sami zbierać składki. Nie korzystamy z funduszy socjalnych z puli przeznaczonych na wycieczki. Związki zawodowe biorące w tym wszystkim udział są często później ubezwłasnowolnione w swoim działaniu. Działacze się przyzwyczajają do tych wygód i trudno jest im z tego zrezygnować. Nasze zasady, dają nam pewną przewagę, pracodawca nie wie ilu nas jest i kto należy do związku. Nie ma do nas dojścia, nie może nas skorumpować, bo niczego od niego nie chcemy. Związek oczywiście korzysta z ustawy, ale traktuje ją jako broń, zwłaszcza wówczas kiedy pracodawca represjonuje pracowników i związkowców

O.Z.Z. Inicjatywa Pracownicza
ul. Górecka 154, 61-424 Poznań
e-mail: ip@post.pl

REDAKCJA BIULETYNU: Marcel Szary, Jarosław Urbański, Maciej Hojak, Karina Gąsiorowska
KONTAKT: molly@interia.pl
Marcel Szary: 0-506-950-295
Jarosław Urbański: urbanski@post.pl

rze przedsiębiorstw państwowych i budżetowych - o 3,5% (w 2005 roku było to 4,5%). Wliczane w to są również nadgodziny i nie oznacza to automatycznie, że każdemu pracownikowi tego typu firmy, o tyle automatycznie wzrośnie wynagrodzenie podstawowe. Na przykład w szpitalach lekarze mogą otrzymać po 5% podwyżki, a salowe po 1%. W innym zakładzie całość wzrostu funduszu wynagrodzeń mogą pochłonąć nadgodziny.

Budżetowa jałmużna

Według projektu rządowego planowane na 2006 rok zmiany o charakterze "socjalnym" (wydłużenie urlopu macierzyńskiego, zwiększenie zasiłku z tytułu urodzenia dziecka, zwiększenie programu dożywiania dzieci w szkołach) to razem 466 mln. złotych. Co ciekawe zgodnie z wyliczeniami przedstawionymi przez minister finansów Teresę Lubińską, obiecywana przez Marcinkiewicza obniżka górnej stawki PIT z 40 proc. na 32 proc. będzie kosztować budżet państwa ok. 6 mld zł, czyli wielokrotnie razy więcej niż zwiększone wydatki socjalne. To zestawienie dobrze obrazuje realne, długofalowe cele polityki ekonomicznej nowej ekipy rządowej. Bogaci w konsekwencji zyskają zdecydowanie więcej.

Ile zyskasz, ile stracisz?

Wydatki socjalne w ramach budowy "solidarnego państwa" braci Kaczyńskich przyniosą maksymalnie w 2006 roku statystycznemu Polakowi średnio ok. 12 złotych, czyli złotówkę miesięcznie. To raczej jałmużna, a nie poważna pomoc. Nawet kiedy, w wyniku parlamentarnej gry, wejdzie w życie tzw. "podwójne becikowe" i inne nieprzewidziane wcześniej świadczenia to i tak, rychło zostaną one z nawiązką pochłonięte przez nadchodzące podwyżki. Jak obliczyła jedna z lokalnych gazet, np. mieszkańcom Poznania koszty życia w 2006 roku wzrosną, tylko z tytułu tzw. opłat stałych, o ok. 450 złotych na rodzinę. A na kosztach stałych się nie skończy. Jeżeli zatem mielibyśmy odpowiedzieć na postawione w tytule pytanie, trzeba byłoby stwierdzić, iż wzrost wynagrodzeń robotników mogą w tym roku nie pokryć wzrostu kosztów utrzymania. ■

A ceny rosną, rosną, rosną...

Chciałoby się z nowym rokiem mówić o nadziei na lepsze i godniejsze życie. Jednak już na samym starcie, mówić musimy o podwyżkach cen, które wpłyną na obniżenie jakości życia znakomitej większości społeczeństwa. Z każdym rokiem ceny niektórych, ale dla nas wszystkich bardzo ważnych w budżecie domowym, artykułów i usług rosną. Dla odmiany, wysokość wynagrodzenia często spada.



Podczas PRL-u wystarczały stosunkowo nawet niewielkie podwyżki artykułów spożywczych, aby doprowadzić do wybuchu społecznego. Wychodzono na ulice domagając się nie tylko wpływu na sytuację socjalno-ekonomicznom, ale wolności i wpływu społeczeństwa na inne dziedziny życia. Przypomina nam się o tym przy okazji różnych rocznic i obchodów, jednak pomijając prawdziwe powody tych wszystkich, ważnych dla historii Polski, a często także krwawych wydarzeń. Chodziło o podwyżki cen!

Wracając do tegorocznych podwyżek, które jak zawsze motywowane są względami ekonomicznymi i inwestycyjnymi, zapominając o potrzebach i sytuacji ekonomicznej zwyczajnego zjadacza chleba. Oczywiście podwyżki te różnie się w różnych częściach kraju rozkładają, ale np. cena gazu wzrośnie w 2006 roku od 4,7 do 5,7 procenta, za centralne ogrzewanie zapłacimy więcej od 6,6 do 7 procent (i nie jest to jedyna podwyżka, w tym roku będzie jeszcze jedna). Oczywiście np. cena gazu ma wpływ na ceny wielu innych artykułów między innymi chleba, którego cena - jak się szacuje - wzrośnie w skali zbliżającego się półrocza o 2 do 5 procent.
Wzrosną też opłaty za prąd - w skali całego kraju o 4 procent, chociaż np. mieszkańcy zachodniej i północnej Polski zapłacą ok. 6 procent więcej. Prawdopodobnie nie będzie to ostania podwyżka prądu, gdyż zostanie on, w związku z wymogami unijnymi, obłożony wyższym podatkiem.

W Poznaniu spółka Aqunet podniosła też cenę wody, co odbywa się corocznie od 4 lat. Poznaniacy w tym roku będą płacić 7 złotych za metr sześcienny (o 30 gr. więcej niż rok temu). W Poznaniu być może wzrosną także opłaty za przejazdy komunikacją miejską.

Wzrosną też opłaty pocztowe, za radioodbiorniki i telewizję, wzrośnie podatek od psa, oraz od gruntów i nieruchomości. Przy nieszczęśliwym zbiegu okoliczności wzrost kosztów utrzymania może wynosić w 2006 roku nawet 10 procent. Trudno zaakceptować taką sytuację. Precz z podwyżkami! Żądajmy większych pensji! Jest rzeczą jasną, że prawdziwy problem tkwi nie w wysokości świadczeń socjalnych państwa, ale w godnych zarobkach. ■

Poznań. Jutrzenka uderza w Goplanę

Zarząd Jutrzenki SA - znanego producenta słodyczy - zwolnił dyscyplinarnie Dariusza Skrzypczaka przewodniczącego komisji zakładowej NSZZ Solidarność w poznańskiej "Goplanie" (należącej do stycznia 2005 roku do Jutrzenki) za jego wypowiedzi dla lokalnej prasy.

Choć Skrzpczak potwierdził tylko fakt, iż Jutrzenka wprowadziła nowe warunki płacy, na których większości pracowników Goplany traci, kierownictwo zakładu uznało te słowa za szkodliwe dla przedsiębiorstwa. To już druga próba zwolnienia Skrzypczaka - pierwsza miała miejsce na początku tego roku. Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy stwierdziła, że zwolnienie Dariusza Skrzypczaka było rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy. W związku z tym przeciwko dyrektorowi zakładu Jutrzenki w Poznaniu, Jarosławowi Dąbrowskiemu, skierowano pozew do sądu grodzkiego.

W połowie grudnia na terenie zakładu w Poznaniu pojawiły się ulotki, działającego w ukryciu, naszego związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza, atakujące zarząd Jutrzenki za próbę obniżenia załodze pensji pomimo osiąganych wysokich zysków. Po przejęciu Goplany zyski Jutrzenki znacząco wzrosły. Inicjatywa Pracownicza apelowała do załogi o podjęcie przygotowań do akcji strajkowej i postulowała wejście z pracodawcą w spór zbiorowy. Informacja o niepokojach w fabryce trafiła na łamy poznańskiej prasy. Tuż przed Świętami Bożego Narodzenia w Faktach, Metro i Głosie Wielkopolskim

ukazały się płatne ogłoszenia Jutrzenki pt.: "Prawda o Goplanie". "Nie chcemy szukać oszczędności w kieszeni naszych pracowników…" - twierdził w nich prezes Jutrzenki Jan Kolański. W ogłoszeniu twierdzono także, że pojawiające się publikacje w prasie "wprowadzają jedynie w błąd opinię publiczną i godzą w dobre imię Jutrzenki".

Zarząd Jutrzenki działał w tym przypadku ze świadomością naruszania prawa. Prawdziwy celem była chęć zastraszenia pozostałych pracowników Goplany i zakneblowania ust związkom zawodowym. Chcą wymóc na załodze obniżkę wynagrodzenia, postanowił uderzyć w Skrzypczaka, bo cieszy się on wśród niej dużym autorytetem, za swoją odwagę w obronie interesów pracowniczych. Zmiana systemu płac, na którą większość pracowników Goplany się nie godzi, nie jest podyktowana sytuacją ekonomiczną Jutrzenki. Zakład w 2005 roku (po przejęciu Goplany) odnotował rekordowe zyski, a wartość jego akcji wzrosła o ponad 100%. Barbara Kolańska, do której należy bezpośrednio kilka procentów udziałów Jutrzenki zarobiła w tym roku na ich wzroście ponad 8 mln. złotych. Ziołopex, który też należy do rodziny Kolańskich, jako posiadacz ponad 40% akcji, zyskał wielokrotnie więcej. Pomimo tego odmawia się fatalnie zarabiającej załodze bydgoskiej Jutrzenki podwyżek (zerwano rozmowy w tej sprawie ze związkami zawodowymi), a pracownikom Goplany narzuca się gorsze warunki płacowe.

Sprawa Dariusza Skrzypczak jest kolejnym przykładem z ostatniego czasu, kiedy pracodawca stosując dyscyplinarny tryb zwolnienia próbuje usuwać niechcianych działaczy związkowych. Podobne przypadki miały miejsca w KWK "Budryk", gdzie dyscyplinarnie zwolniono przewodniczącego Sierpnia'80 za - jak utrzymuje pracodawca - zorganizowanie nielegalnego strajku, czy w grodziskiej fabryce Frito Lay (należącej do PepsiCo), gdzie dyrekcja dyscyplinarnie wyrzuciła z pracy szefa zakładowej "Solidarności" Sławomira Zagrajka, który rok temu nagłośnił sprawę seksualnego molestowania pracownic fabryki. ■

Dzień Kobiet 2006 - Chcemy wrócić do korzeni

Zbliża się 8 marca- Międzynarodowy Dzień Kobiet. Z tej okazji od 2000 r. w większych miastach Polski organizowane są tzw. Manify czyli manifestacje (z reguły przemarsze) przeciwko dyskryminacji kobiet. W Poznaniu odbyły się już dwa razy. Wszędzie z każdym rokiem na ulicę wychodzi coraz więcej kobiet - w zeszłym roku w Warszawie około 3000, w Poznaniu 200 osób. Według nich formalna równość (ta z konstytucji) niewiele ma wspólnego z rzeczywistością.

Dziś 8 marca to dzień wręczania kobietom kwiatów (dawniej goździków, ewentualnie tulipanów) i małych upominków (rajstopy, mydło lub kawa). Lecz gdy przyjrzymy się początkom tego święta okaże się, że 8 marca nie jest ani PRL-owskim reliktem, jak twierdzą niektórzy, ani dniem biernej postawy kobiet. Zaczęło się bowiem dużo wcześniej od masowych protestów przeciwko ekonomicznemu wyzyskowi kobiet.

Pierwszy raz święto 8 marca obchodzono w Stanach Zjednoczonych w 1908 roku odwołując się do wydarzeń z 1857 r., kiedy to w nowojorskiej fabryce bawełny szwaczki zorganizowały strajk po to, by domagać się krótszego dnia pracy i wyrównania zarobków z pensjami mężczyzn. Natomiast wydarzenia z 1911, gdy w pożarze w Nowym Jorku zginęło 147 szwaczek, jako że pracodawca zamknął drzwi po to, by kobiety nie opuściły zakładu przed końcem dnia pracy, przyczyniły się do pierwszych obchodów tego święta w Europie w marcu 1911 r. Tak wspomina tamten dzień jedna z uczestniczek wieców: "Mężczyźni dla odmiany pozostali w domu z dziećmi, a kobiety udały się na wiece. Podczas największej demonstracji, w której brało udział 30 tys. osób policja próbowała odebrać transparenty. Kobiety stawiły opór". Uczestniczki przemarszu, z których największą grupę stanowiły robotnice przemysłu tekstylnego, protestowały przeciwko nieludzkim warunkom pracy, 12- godzinnemu dniowi pracy i głodowym stawkom. Z hasłami "Chleba i Róż!" domagały się prawa do godnego życia, a nie do marnej egzystencji.

Czy owe postulaty nie są potrzebne i dziś, gdy coraz częściej słyszymy, że obecne mechanizmy gospodarcze coraz bardziej przypominają krwiożerczy kapitalizm dziewiętnastego wieku? Czy kobiety nie straciły najwięcej na transformacji ekonomicznej, po której towarami na sprzedaż stały się już nie tylko ziemia i żywność, ale też miejsca pracy i siła robocza?



Wskazywałoby na to wysokie bezrobocie wśród kobiet (wśród bezrobotnych jest ich więcej niż mężczyzn, zaś te, które nie mogą znaleźć pracy dłużej niż 3 lata mają trzy razy mniejsze szanse, że ją w ogóle znajdą, niż mężczyźni w analogicznej sytuacji), nierówności w zakresie wynagrodzeń (kobiety statystycznie zarabiają 80% tego, co mężczyźni - sfeminizowane ("kobiecie") zawody np. pracownice biurowe, pielęgniarki, nauczycielki należą do grupy najsłabiej opłacanych, kobiety uzyskują niższe stawki, zatrudniane są na krótszy tygodniowy czas pracy, nawet gdy tego nie chcą); fakt, że kobieca emerytura jest nawet do 40% niższa od emerytury mężczyzn, częste przypadki bezpośredniej dyskryminacji w miejscu pracy (molestowanie seksualne, gwałty), mniejsza szansa na awans, nieodpłatne nadgodziny, niepłacenie przez pracodawców na czas.

Do tego dochodzi fakt, że kobiety właściwie pracują na dwa etaty (jeden bezpłatny w domu), a ich praca opiekuńcza wciąż uważana jest za mniej ważną, choć bez niej społeczeństwo nie mogłoby normalnie funkcjonować. Nie stosowanie przez pracodawców elastycznych form zatrudnienia przyczynia się do tego, że kobiety mają problemy z godzeniem ról zawodowych i rodzinnych, gdy równolegle prywatyzuje się przedszkola, likwiduje żłobki, planuje podwyżki np. cen wody, likwiduje fundusz alimentacyjny wspierający matki samotnie wychowujące dzieci.

Niestety częsty brak udziału kobiet w organizacjach społecznych np. w strukturach związkowych oraz mało liczny udział kobiet w protestach powoduje, że ich głos jest mało słyszalny i problemy niezauważane. Dlatego uważamy, że święto 8 marca oraz demonstracja tego dnia - Manifa- są potrzebne. Chcemy wrócić do tradycji masowych protestów z początku wieku, przełamać stereotypy, że kobiety są bierne i nie potrafią walczyć o swoje prawa.

Chcemy też powrócić do korzeni kobiecych manifestacji, uznać postulaty walki z biedą i wyzyskiem za jedne z najistotniejszych, gdyż i dziś większość kobiet przede wszystkim zmaga się z problemami natury ekonomicznej (pojawiały się już zresztą na dotychczasowych Manifach hasła "Zamiast kwiatów, chcemy etatów","Rząd na pensje pielęgniarek", "Łapy precz od funduszu alimentacyjnego"). Dzień kobiet ma genezę w kwestiach socjalnych i to one na nowo mogą dać ruchowi kobiecemu szerszą perspektywę, dynamikę i znaczenie. Co nie znaczy, że problemy o charakterze obyczajowym (nietolerancja, spychanie kobiet w sferę domową) czy politycznym (zwłaszcza niebezpieczny powrót wartości konserwatywnych) uważamy za mniej istotne - przeciwnie - za nierozerwalne związane i nawzajem napędzające się. Domagamy się równości, ale nie równości w biedzie, domagamy się wolności, ale nie wolności od podejmowania kluczowych dla nas decyzji. Tak pojmowany feminizm walczy o zniesienie wszelkich form dominacji - dominacji mężczyzn nad kobietami, rządzących nad rządzonymi, silnych nad słabszymi, broni pracownic i pracowników przed wyzyskiem ze strony pracodawcy.

Aby to osiągnąć musimy się spotykać, rozmawiać i organizować. Zrozumieć, że mimo różnic wieku, wykształcenia, statusu, płci - więcej nas łączy niż dzieli. W Poznaniu odbyło się już jedno spotkanie grupy (m.in. członkiń i członków IP) przygotowujących Manifę. Podobne zapewne niedługo odbędą się w innych miastach. Zapraszamy wszystkie kobiety - matki i córki, pracownice, bezrobotne i studentki, jak też mężczyzn, do włączenia się w przygotowania. 8 marca to święto każdej z nas, to czas, by mówić o naszych problemach i pokazać, że możemy być solidarne, i dzięki temu silniejsze.

Agnieszka Mróz
komisja środowiskowa IP Poznań ■

!!! (wszystkich zainteresowanych włączeniem się do przygotowań do Manify prosimy o kontakt z redakcją)

Łódź: Budowa po polsku

Na terenie dawnych zakładów Poznańskiego w Łodzi budowane jest olbrzymie centrum handlowo-rozrywkowe Manufaktura. Jego otwarcie ma nastąpić wiosną 2006 roku. 8 grudnia 2005 podczas prac budowlanych zginał tam pracownik, który spadł z wysokości 7 metrów. Była to już 5. śmiertelna ofiara Manufaktury.

Rozmowa z Grzegorzem Saładajczykiem-Hassingerem ze Środowiskowej Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza w Łodzi i Ogólnopolskiego Związku Bezrobotnych, zatrudnionym w listopadzie 2005 roku na terenie budowy centrum handlowego Manufaktura w Łodzi

Jakie prace wykonywaliście na budowie Manufaktury?

Wykonywaliśmy najprostsze prace, a więc pracowaliśmy przy przysłowiowej łopacie. Robiliśmy tam w siedem osób. Konkretnie, wykopywaliśmy ziemię wewnątrz budynków od tzw. poziomu zero, czyli poziomu gleby, do głębokość 1.60 m. Tak naprawdę jednak nikt do końca nie wiedział co dokładnie mamy robić, na jaką głębokość mamy kopać.

Z czego to według Ciebie wynikało?

Zmieniała się koncepcja pracy w jej trakcie. A wynikało to z tej przyczyny, że zabezpieczenie budynku było czystą fikcją. Pracowaliśmy na budynkach, które mają grubo ponad 100 lat i były budowane, już za czasów Izraela Poznańskiego, po kosztach. One miejscami ledwie stoją. Cały czas baliśmy się, że nam na głowę może runąć ściana. Jak robiliśmy wykop to ściany siadały, pękały. Wtedy przychodził inspektor nadzoru i kazał zasypywać to, co kazali nam wcześniej wykopać. Od naszego zleceniodawcy, Marcina Burke, mieliśmy zlecenie na zrobienie tylko wykopu w czterech pomieszczeniach, za co zaoferowano nam 4 tys. złotych do podziału. Robiąc wykop zobaczyliśmy jak zaczynają pękać fundamenty, jak pojawiają się pęknięcia w ścianach. Zleceniodawcy przestraszyli się tego i zaproponowali nam pieniądze za zasypanie wykopu od razu piachem i ubijanie go co 30 cm automatyczną "stopą". Za zasypanie mieliśmy dostać kolejne 2,5 tys. złotych. Wszystkie te prace wykonywane były aby wzmocnić budynek, gdyż na to ma iść wylewka. W samym budynku ma być w przyszłości restauracja.

Czy wasz zleceniodawca powiedział wam przed pracą w jakim stanie są budynki?

Wydaje mi się, że nie spodziewano się, że budynek jest w aż tak złym stanie. Dopiero jak okazywało się w trakcie pracy, że np. pękają ściany, to zmieniano koncepcję prac.

Co według Ciebie było przyczyną takiego stanu rzeczy? Brak orientacji i kompetencji waszego pracodawcy, czy w ogóle polityka realizowana podczas całej tej budowy?

Nasz pracodawca był ofiarą systemu, ponieważ nad sobą miał kilka firm. Firmę, która mu wszystko bezpośrednio zlecała, firmę, która zajmowała się zabezpieczaniem budynku oraz firmę, która miała kontrolerów nadzoru. I te wszystkie trzy firmy nie były często w stanie się ze sobą dogadać. Nasz zleceniodawca za to zgodził się na takie warunki, gdyż pewnie zgodziłby się na każde warunki, które dałyby mu maksymalny zarobek. Jednocześnie miał wolna rękę w doborze ekipy. Nikt nie pytał go, czy jego ludzie są legalnie zatrudnieni. Wystarczało, że zgłaszał listę osób, które należy wpuszczać na teren budowy. Myśmy oczywiście również pracowali na czarno.

Nie było żadnych kontroli pod kontem legalności zatrudnia pracowników od inwestora Manufaktury, firmy Apsys?

Kontrole inwestorów oraz z nadzoru budowlanego firmy Mosaicon, która jest jednym z głównych wykonawców budowy, nie dotyczyły spraw związanych z formą zatrudniania pracowników. Ich interesowało wyłącznie, czy mamy kaski ochronne i kamizelki odblaskowe oraz jak wykonywana jest praca. Nikt nie kontrolował więc, kto tak naprawdę pracuje na Manufakturze. A wiele osób tam pracujących jest zatrudniona bez żadnej umowy o pracę, chociażby najprostszej: umowy zlecenie, czy umowy o dzieło. W czasie pracy nie mogą one liczyć praktycznie na nic, chociażby, żeby pracodawca zapewnił apteczkę, nie mówiąc już o takich rzeczach jak ubezpieczenie. Wynika to, ze struktury, w jaką zorganizowana jest ta budowa. Nie mamy tam sytuacji, że pracują tam różne firmy budowlane, lecz jest tam swoisty łańcuszek podległości. Mamy podwykonawców, podwykonawców, podwykonawców.

Czy przed podjęciem pracy odbyliście szkolenie BHP?

Pracodawca przyniósł nam blankiety o przejściu szkolenia BHP, które wypełniliśmy. Żadnego faktycznego szkolenia więc nie było.

Czy podczas swojej obecności na Manufakturze słyszeliście o jakichś wypadkach przy pracy?

Wypadków przy pracy jest tam bardzo dużo, co pewnie w dużym stopniu wynika z charakteru prac, będących często robotami rozbiórkowymi. Podczas naszej pracy zdarzył się jeden wypadek śmiertelny, choć nie wiemy, czy jest uwzględniony w oficjalnej statystyce wypadków przy pracy. Jeden z pracowników dostał zawału serca. Okazało się jednak, że karetka pogotowia nie została wpuszczo-

na na teren zakładu, gdyż Manufaktura ma podpisaną umowę z prywatną firmą Falck Jak w końcu przyjechał ambulans z tej firmy, człowiek już podobno nie żył.

Jak długo pracowaliście na tej budowie i czy dostaliście za nią wynagrodzenie?

Pracowaliśmy tam trzy tygodnie. Mimo, że mija już miesiąc nadal czekamy na wypłatę pieniędzy. Ostatnio urwał nam się kontakt z naszym zleceniodawcą, który jest nieuchwytny. Okazuje się, że adres jego firmy jest albo nieaktualny albo fikcyjny. Obawiamy się, że jego firma może być firmą "wydmuszką".

Rozmawiał Sebastian Glica



PIP: Wypadki przy pracy

Rozmowa z Dariuszem Borowieckim, Nadinspektorem Sekcji Prewencji Okręgowej Inspekcji Pracy w Łodzi

Jak ogólnie wygląda wypadkowość w zakładach pracy w Polsce?

Jeśli liczyć wskaźnik wypadkowości na 1000 osób pracujących, to w kraju wskaźnik ten wynosi około 6-11%. Generalnie w wypadkowości przoduje województwo warmińsko-mazurskie. Jeden z najmniejszych wskaźników występuje w województwie mazowieckim. Można to wytłumaczyć tym, że jest tam więcej osób zatrudnionych w działalności biurowej, logistycznej. Zagrożenia w biurach są oczywiście zdecydowanie mniejsze.

Którą pozycję w tym rankingu zajmuje Łódź i województwo?

Biorąc pod uwagę dane opracowane za ubiegły rok, Łódź mieści się w środku stawki. W naszym mieście wskaźnik wypadkowości wynosi około 8%.
A jeśli chodzi o bardziej szczegółowe dane?
Na wstępie pragnę zaznaczyć, że do Państwowej Inspekcji Pracy obowiązkowo muszą być zgłaszane wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe. W naszej kartotece mamy też przypadki osób, które uległy wypadkom, nie będąc pracownikami. Chodzi tu np. o pracodawców, czy zleceniobiorców. Rzutuje to oczywiście na dane liczbowe. Na chwilę obecną w naszym rejestrze znajdują się też zdarzenia śmiertelne, takie jak, na przykład, zawały czy wylewy. W czasie badania może okazać się, że nie były wypadkami przy pracy, jednak do chwili ogłoszenia oficjalnego zestawienia rocznego (połowa stycznia) u nas jako takie figurują. Uwzględniając te zastrzeżenia w roku 2005 zostało zgłoszonych 198 zdarzeń wypadkowych, w których poszkodowanych zostały 274 osoby. W tej liczbie były 34 wypadki śmiertelne, w których śmierć poniosło 40 osób. Podkreślam raz jeszcze, że z tych 40 osób 5, 6 może okazać się zwykłymi przypadkami medycznymi. W wypadkach ciężkich poszkodowanych zostało 86 osób. Najczęściej wypadkom ulegają robotnicy budowlani. W tym roku stanowią 18,6% wszystkich poszkodowanych. Również, kiedy weźmie się pod uwagę liczbę wypadków, to mniej więcej 20% miało miejsce na placach budów. Kolejną grupą zawodową, najczęściej ulegającą wypadkom, są specjaliści ochrony zdrowia - bez pielęgniarek i położnych. Chodzi tu o sanitariuszy, lekarzy itp. Wstępne analizy wskazują, że wynika to z dużej liczby wypadków drogowych z udziałem karetek pogotowia.

Jak na tym tle wypada łódzka Manufaktura?

W tym roku na Manufakturze było jedno zdarzenie śmiertelne, w którego sprawie toczy się postępowanie. Miał miejsce także jeden nagły zgon z przyczyn medycznych, który nie został uznany za wypadek przy pracy - był to zawał serca. Poza tym - w lutym tego roku - zdarzył się jeden wypadek, który określono jako ciężki. Noga pracownika została przygnieciona obsuwającym się fragmentem fundamentów. Opinie są tu podzielone. Niektórzy twierdzą, że utrata nogi nastąpiła z winy lekarzy.

Czy dość wysoka wypadkowość nie wynika ze złego stanu zabezpieczeń na placu budowy?

Jedna z koleżanek zajmuje się stałym monitoringiem Manufaktury. Mniej więcej raz w tygodniu bywa na placu budowy. Z dokonanych przez nią spostrzeżeń można powiedzieć, że w chwili obecnej nie ma tam większych problemów ze stanem zabezpieczeń. Trzeba mieć jednak świadomość, iż jest to budowa na starej substancji zabytkowej, która zachowuje się zupełnie inaczej niż nowe budowy. Należy też wziąć pod uwagę zakres budowy: 27 hektarów powierzchni, 1000 osób zatrudnionych, 60-70 podmiotów wykonujących tam prace. Występują zatem dość duże problemy organizacyjne.

A jak wygląda sytuacja od strony standardów pracy? Docierają do nas informacje, że część ludzi pracuje tam na czarno.

My nie trafiliśmy na przypadek, żeby ktoś pracował bez żadnych papierów. Faktem jest, że mamy do czynienia z bardzo dużą liczbą tzw. jednoosobowych podmiotów gospodarczych: osób zatrudnionych na podstawie umów-zlecenie, umów o dzieło i generalnie umów cywilno-prawnych. Staramy się skłaniać inwestora, by każda osoba wchodząca na budowę, niezależnie od umowy na podstawie której pracuje, przechodziła przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa pracy. Chcielibyśmy by wszyscy pracownicy byli świadomi tego co robią. Tego, że przez nieodpowiedzialne postępowanie mogą zaszkodzić nie tylko komuś, ale i sobie.

Trudno jednak jest niekiedy sprzeciwić się przełożonemu, który wymaga od nas działań sprzecznych z przepisami bezpieczeństwa.

Niestety to prawda. W sytuacji, gdy pracownik jest w naprawdę ciężkiej sytuacji majątkowej, nie zwraca uwagi na ryzyko idące za poleceniami przełożonych, koncentruje się na spodziewanym zysku.

Czy są zatem sposoby na egzekwowanie od pracodawców przestrzegania zasad bezpieczeństwa?

Nakładane są na nich kary finansowe. Jednak należy zdać sobie sprawę, że pracodawca nie jest równy pracodawcy. Znamy takich pracodawców, dla których kara 500 zł będzie karą bardzo dotkliwą i to często nie tylko ze względu na jej wymiar finansowy, ale także z uwagi na aspekt psychologiczny grzywny. Natomiast są pracodawcy, dla których wymierzana przez sąd kara np. 5000 zł nie jest żadnym zagrożeniem. Poza tym w Polsce kary nakłada się na konkretną osobę a nie na firmę. Na Zachodzie np. kary są wielokrotnie wyższe, ale są nakładane na przedsiębiorstwa. W tym momencie akcjonariusze zaczynają przyglądać się działaniu firmy i starają się nie dopuszczać do takich sytuacji. Kolejna kwestia: nie łudźmy się, że cokolwiek zmienimy metodami administracyjnymi. Inspektorzy Inspekcji Pracy występują w charakterze lekarzy, którzy łagodzą skutki choroby, natomiast nie są od tego by likwidować jej źródło. Źródłem zaś jest przede wszystkim gospodarka. Pracodawcy muszą wiedzieć, że opłaca im się bezpiecznie pracować. W krajach zachodnich bezpieczeństwo pracy to jest biznes. U nas nie trafia to jeszcze do świadomości. Póki co, kto inny ponosi koszty zapewniania bezpiecznych warunków pracy - są to pracodawcy, a kto inny ponosi większość kosztów związanych z ich brakiem - tu koszty ponosi całe społeczeństwo. Dopóki tak będzie, to żadna kara nie będzie straszakiem, mogącym zdopingować do właściwego działania. Taki stan rzeczy może nieco zmienić się od przyszłego roku. Ma wejść wówczas ruchoma stawka ZUS. Jej wysokość będzie zależała od ilości poszkodowanych w wypadkach przy pracy w konkretnym zakładzie. Z tym, że składka ta będzie dotyczyć pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Nieobjęte więc nią będzie jakieś 60-70% gospodarki. Jest to jednak jakiś pierwszy impuls do poprawy sytuacji. My jako Inspekcja Pracy też rozszerzamy działalność prewencyjną. Chcemy pokazać pracodawcom, że oni także ponoszą koszty nie przestrzegania przepisów. Weźmy np. taki wypadek jaki mieliśmy w Indesicie, nie dyskutując jeszcze z czyjej winy miał miejsce. Sprawa stała się głośna, firma traci swoje dobre imię. Widzimy więc, że takie zdarzenie może zniszczyć budowany przez wiele lat wizerunek firmy. Staramy się poza tym pokazać, że do kosztów ponoszonych przez pracodawców dochodzą koszty przestoju. Ktoś musi zastąpić pracownika, którego nie ma w pracy, należy także przeprowadzić postępowanie powypadkowe. Tych kosztów jest dużo więcej. Nie opłaca się po prostu pracować niebezpiecznie. Wracając do Manufaktury: mamy wrażenie, że do jej kierownictwa - firmy Apsys, dotarło, iż kolejne poważne wypadki na budowie biją w nich bezpośrednio.

Rozmawiali Michał Meksa, Ludwik Olczyk

Przedruk za numerem 1/2006 Nowego Robotnika ■

Marcel Szary: Rachunek sumienia członka zarządu Cegielskiego

Nieuchronnie dobiega końca trzyletnia kadencja delegata załogi do pracy w zarządzie HCP. Coraz głośniej mówi się o nowych wyborach. W takich okolicznościach postanowiłem - jako Wasz delegat - dokonać przed załogą rachunku sumienia.

Co zrobiłem będąc członkiem zarządu HCP?

- Po pierwsze informowałem Was, droga załogo, poprzez organizowane zabrania i akcje ulotkowe, na temat pracy zarządu HCP i najważniejszych problemach pracowniczych.
- Przypilnowałem, żeby pieniądze ze sprzedaży naszego ośrodka w Pobierowe trafiły co do grosza na fundusz socjalny (tak się stało), a następnie do rąk pracowników HCP.
- Skutecznie przeciwstawiłem się pozbyciu się ośrodków wczasowych w Rabce i Dąbkach w zamian za długi firmy - ośrodki nadal są własnością załogi.
- Przeciwstawiłem się sprzedaży ziemi Volkswagenowi, do dziś jest to dzierżawa.
- Sprzeciwiałem się przekazaniu HCP pod panowanie stoczni, organizując pikietę, burzę prasową i odpowiednio dobitnie wyrażając zdanie załogi w ministerstwie, co skutkowało tym, że zostawiono nas póki co w spokoju i jeszcze anulowano część długów.
- Starałem się zwrócić na nas, Cegielskiego, uwagę opinii publicznej przypominając o naszym istnieniu i o fakcie, że w dalszym ciągu jesteśmy jednym z najważniejszych przedsiębiorstw w regionie.
- Przeciwstawiałem się prywatyzacji spółek córek HCP.
- Torpedowałem pogląd, że zamiast szukać zamówień, można zwalniać ludzi.
- Występowałem w obronie pracowników, których niesłusznie karano.
- Nigdy nie zgodziłem się na pseudo podwyżki czy płacenie za nadgodziny inaczej niż to jest zapisane w ZUZP.
- Optowałem i domagałem się rozwoju produkcji części zamiennych.
- Głosowałem przeciwko założeniom do planów (na 2005, 2006 r.) nie godząc się z zapisanymi tam nędznymi podwyżkami (4,5% oraz 3,5%) dowodząc, że to w istocie oznacza dalszą obniżkę naszych płac realnych.
- Byłem przeciwny "Planowi strategicznemu na lata 2006-2008" nie godząc się z zawartymi tam poglądami o prawidłowym funkcjonowaniu systemu płac w HCP.
- Na posiedzenia zarządu wnosiłem pytania i problemy pracowników, czasami przedstawicieli innych związków zawodowych, którzy w ten sposób mogli bezpośrednio zgłaszać swoje tematy władzom firmy.
- Wreszcie pracowałem nad wrażliwością społeczną zarządu, niestety z umiarkowanym sukcesem, co mnie jednak nie zniechęciło i kontynuuję to dzieło.

Czego nie zrobiłem?

- Nie wyrobiłem sobie układów i ścieżek do ustawienia rodziny, przyjaciół i znajomych.
- Nie załatwiłem sobie i nigdy do tego nie dążyłem, pensji takiej jaką mają pozostali członkowie zarządu.
- Nie zapewniłem sobie wygodnej pozycji z biurem i sekretarką.
- Nie zaprzestałem pracy na maszynie, przez co bardziej wyraziście czułem Wasze (załogi) problemy i odpowiedzialność za moje decyzje.
- Nie odegrałem się i nie mściłem z racji zajmowanego stanowiska na kierownikach, majstrach czy robotnikach, którzy nacisnęli mi na odcisk.
- Nie wywyższałem się i nie nosiłem "jak wesz na nitce".
- Nie interesowałem się tym, kto?, z kim?, gdzie?, kiedy?

Powstaje też pytanie, czy w ogóle warto brać udział w tego typu wyborach, czyli wyborach na delegata załogi - członka zarządu? Sądzę, że warto, choćby po to żeby zarząd widział w robotnikach ludzi, a nie bezmózgi dodatek do maszyny, będącym zbytecznym obciążeniem ekonomicznym firmy. Watro także dlatego, aby ktoś z nas opowiedział się za pracą, a nie zwolnieniami, podwyżkami płac, a nie jałmużną, sprawiedliwością, a nie kumoterstwem. Trzeba kierownictwu mówić prosto w oczy, bez ubarwień i przekłamań, o tym jak jest w rzeczywistości i co robotnicy myślą o ich działaniach. Wreszcie warto mieć swojego delegata, aby zachować dostęp do informacji, a czasami jego głos, wbrew pozorom, może mieć kluczowe znaczenie w głosowaniu nad sprawami dla nas istotnymi.
Oczywiście, żeby to wszystko miało sens, delegat powinien być odpowiednio radykalny w swoich działaniach, zachowywać związek z "dołami" (pracować na maszynie), być samodzielny i niezależny od zarządu w formułowaniu własnych opinii. Jeżeli taki delegat - tak jak było to w moim przypadku - jest krytykowany przez rzecznika prasowego firmy, a prezes firmy chce siłą usunąć z negocjacji płacowych (przy pomocy "ochraniarzy"), to możeci być pewni, że delegat taki idzie słuszną drogą.
Choć byłem członkiem zarządu HCP przez 3 lata, to się nie zmieniłem (przynajmniej z charakteru) i nadal mogę sobie spojrzeć w lusterko - co wielu czyni niechętnie i to nie tylko z powodu upływającego czasu. Co nie bez znaczenia mój wybór do zarządu przyniósł załodze szczęście - ustały zwolnienia i obniżki pensji, firma zyskała nowe perspektywy, zatrudniani są nowi ludzie. Zatem będę Was prosić o poparcie również w następnych wyborach.

Marcel Szary.

§ 52 - nielegalnie zwolnieni

W dniu 19 stycznia br. pod Urzędem Wojewódzkim w Poznaniu Inicjatywa Pracownicza zorganizowała pikietę w obronie prześladowanych działaczy związkowych. Wojewodzie Wielkopolskiemu wręczono petycje domagającą się respektowania podstawowych praw pracowniczych. W odpowiedzi Wojewoda Wielkopolski Tadeusz Dziuba 20 stycznia spotkał się z Przewodniczący Związku Marcelem Szarym oraz z zwolnionym nielegalnie szefem NSZZ Solidarności w Goplanie Dariuszem Skrzpczakiem, w którego obronie m.in. występowaliśmy. Poniżej publikujemy raport dotyczący łamania praw związkowych przez pracodawców.

W ostatnim okresie coraz częściej dochodzi do represji skierowanych przeciwko niewygodnym związkowcom. Pomimo przysługującej im ochronie prawnej pracodawcy decydują się na zwolnienie związkowców wbrew obowiązującym przepisom na mocy art. 52 kodeksu pracy. Artykuł ten pozwala rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku, gdy dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, popełnił przestępstwo, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, lub utracił - z własnej winy - uprawnienia konieczne na zajmowanym stanowisku. Dopuszczenie się ciężkiego naruszenia obowiązków to np. spożywanie alkoholu w miejscu pracy. Wybrani działacze związkowi, są - według określonych zasad - chronieni prawem przed zwolnieniem. Oznacza to, iż pracodawca de facto nie może zwolnić chronionego związkowca bez przyzwolenia jego komisji zakładowej. Oczywiście jeżeli np. związkowiec w oczywisty sposób naruszy prawo (np. jest pijany lub dopuści się kradzieży) komisja zakładowa często zgadza się na zwolnienie. Prawo to ma chronić związkowców przed represjami.

Pracodawcy w Polsce często nie respektują ochrony prawnej związkowców i - działając w pełnej świadomie - naruszają prawo stosując tryb dyscyplinarny wyrzucają ich z pracy. Sojusznikiem w tym przypadku pracodawców jest opieszały tryb pracy sądów. Rozprawy trwają wiele miesięcy, a w tym czasie pracownik pozbawiony jest pracy i dochodu. Nie rzadko prowadzi to do sytuacji, że godzi się on w konsekwencji na ugodę i odpowiednio wysokie odszkodowanie, lub podejmuje pracę w innym zakładzie i wówczas, dotychczasowy pracodawca wypłacając niewielkie w sumie odszkodowanie ma tzw. "problem z głowy". W innym przypadku, nawet jeżeli sąd przywraca poszkodowanego do pracy, to podczas jego nieobecności pracodawcy posługując się strachem i represjami wobec szeregowych członków związku, doprowadzają do rozbicia organizacji związkowej. Zatem przywrócony do pracy przez sąd związkowiec styka się z sytuacją, że utracił ochronę prawną i wówczas - już bez przeszkód - pracodawca, z formalnego punktu widzenia legalnie, może go ponownie zwolnić. Tymczasem takie praktyki są nie tylko naruszeniem prawa pracy i ustaw związkowych, ale konstytucyjnego prawa do zrzeszania się w miejscu pracy i prowadzenia działalności związkowej. Szczególnie bulwersujące są przypadki łamania praw związkowych i pracowniczych przez państwo jako pracodawcę (spółki skarbu państwa lub instytucje państwowe).

Inicjatywa Pracownicza i Federacja Anarchistyczna zapowiadają szereg akcji przeciwko pracodawcom, którzy zwalniają działaczy związkowych. Będą one miały charakter zarówno lokalnych (w odniesieniu do poszczególnych zakładów pracy), jak i ogólnokrajowy. Do poparcia naszej akcji wezwaliśmy także zaprzyjaźnione z nami europejskie związki zawodowe, oraz organizacje propracownicze. Od akcji plakatowych, ulotowych, przez pikiety i demonstracje, aż do bojkotu wyrobów i strajków włącznie, będziemy walczyć z systemem represji wobec działaczy związkowych i pracowniczych.

Zarządy często działały ze świadomością naruszania prawa. Zdając sobie sprawę z opieszałości wymiaru sprawiedliwości, nie wahają się uderzyć w niewinnych ludzi skazując ich na wielomiesięczne bezrobocie. Ten samosąd nie może zostać bez odpowiedzi. Albo odpowiednie instytucje doprowadzą do sytuacji, kiedy prawa pracownicze i związkowe będą przestrzegane, albo - jako przedstawiciele związków zawodowych i organizacji pracowniczych - uznamy, że działając w obronie działaczy związkowych, mamy prawo do wykorzystania wszelkich możliwych środków.

Przypadki łamania prawa do ochrony związkowej

Sławomir Kaczmarek jest przewodniczącym Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza w zakładach Uniontex S.P Sp. z o. o. w Łodzi. W grudniu 2004 roku został on wyrzucony z pracy, pomimo, że był pracownikiem prawnie chronionym przed zwolnieniem. Jego odejście z zakładu związane było z realizacją przez zarząd działań zmierzających do pozbycia się pracowników Uniontexu jako współzałożycieli przedsiębiorstwa i przejęcia ich udziałów w firmie. Uniontex S.P powstał pod koniec 2003 roku jako spółka pracownicza, mająca ura-

tować miejsca pracy w zlikwidowanych zakładach Przemysłu Bawełnianego Uniontex S.A. We wrześniu 2004 roku przy OZZ Inicjatywa Pracownicza zarejestrowana została Komisja Zakładowa w Unionteksie. Zakładający ją pracownicy próbowali w ten sposób stworzyć przeciwwagę dla kierownictwa zakładu. Jako związek zawodowy Komisja występowała przeciwko niskim wynagrodzeniom oraz łamaniu przepisów BHP. Niestety w grudniu 2004 roku zarząd zakładu, łamiąc prawo pracy, zwolnił przewodniczącego komisji Sławomira Karczmarka. Obecnie jego sprawa toczy się przez Sądem Pracy. Od roku Sławomir Kaczmarek pozostaje bez pracy, a jego sytuacja materialna jest zła.

14 listopada 2005 roku w Kopalni Węgla Kamiennego Budryk w Ormontowicach odbył się dwugodzinny strajk ostrzegawczy zorganizowany przez związek zawodowy "Sierpień 80". Wzięła w nim udział cała załoga pierwszej zmiany. Strajk był wyrazem sprzeciwu wobec postawy Zarządu kopalni, który notorycznie unikał podjęcia negocjacji dotyczących postulatów płacowych załogi i nie uznawał istniejącego faktycznie sporu zbiorowego. W odpowiedzi, Zarząd kopalni zwolnił dyscyplinarnie 12 związkowców z "Sierpnia 80" (za udział w "nielegalnym" strajku i proteście głodowym). Wśród zwolnionej dwunastki były osoby, które w ogóle nie uczestniczyły w akcji protestacyjnej, a faktycznym powodem ich zwolnienia była przynależność do znienawidzonego przez Zarząd związku zawodowego "Sierpień 80". Jednym ze zwolnionych jest Krzysztof Łabądź, przewodniczący Komisji Zakładowej "Sierpnia" w Budryku, który podlegał - w świetle prawa - ochronie prawnej. Państwowa Inspekcja Pracy uznała zwolnienie Łabądzia za rażące naruszenie prawa pracy. Stosowny wniosek w tej sprawie (o ukaranie dwóch członków Zarządu, którzy podpisali decyzję o jego wyrzuceniu) został skierowany do sądu.

Na podstawie art. 52 kodeksu pracy zarząd Jutrzenki - znanego producenta słodyczy - zwolnił dyscyplinarnie Dariusza Skrzypczaka przewodniczącego komisji zakładowej NSZZ Solidarność w poznańskiej Goplanie (należącej od stycznia 2005 roku do Jutrzenki) za jego wypowiedzi dla lokalnej prasy. Choć Skrzpczak potwierdził tylko fakt, iż Jutrzenka wprowadziła tylko nowe warunki płacy, na których większości pracowników Goplany traci, kierownictwo zakładu uznało te słowa za szkodliwe dla przedsiębiorstwa. To już druga próba zwolnienia Skrzypczaka - pierwsza miała miejsce na początku 2005 roku. W połowie grudnia na terenie zakładu w Poznaniu pojawiły się ulotki innego, działającego w ukryciu, związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza, atakujące zarząd Jutrzenki za próbę obniżenia załodze pensji pomimo osiąganych wysokich zysków. Inicjatywa Pracownicza apelowała do załogi o podjęcie przygotowań do akcji strajkowej i postulowała wejście z pracodawcą w spór zbiorowy. Informacja o niepokojach w fabryce trafiła na łamy poznańskiej prasy, a Dariusz Skrzypczak wypowiedział się w artykułach jako działacz związkowy związany z zakładem. 27 grudnia NZSS Solidarność w Goplanie



Członkowie O.Z.Z. IP podczas wręczania petycji w Urzędzie Wojewódzkim w Poznaniu

została powiadomiona o chęci zwolnienia przewodniczącego komisji na podstawie art. 52 kodeksu pracy. Pomimo sprzeciwu komisji zakładowej i wbrew prawu (ochronie prawnej) Skrzypczak 29 grudnia został zwolniony.

Dyrekcja fabryki chipsów Frito Lay (należąca do koncernu PepsiCo) wyrzuciła dyscyplinarnie z pracy szefa zakładowej "Solidarności" Saławomira Zagrajka. Rok wcześniej pracownice fabryki oskarżyły jednego z kierowników o molestowanie seksualne. Kobiety zostały zwolnione. Wówczas sprawę nagłośniła zakładowa "Solidarność". Zarząd koncernu PepsiCo nie doszukał się żadnego molestowania, choć prokuratura uznała zebrany materiał dowodowy za wystarczający do skierowania sprawy do sądu (o molestowanie i złośliwe naruszanie praw pracowniczych). Obecnie toczy się rozprawa. Zakładowa Solidarność wielokrotnie zarzucała Frito Lay łamanie praw pracowniczych, część słuszności tych zarzutów potwierdziła Państwowa Inspekcja Pracy. Stosunki pomiędzy związkiem i zarządem były napięte, aż PepsiCo wykorzystując prasę (Sławomir Zagrajek został zaatakowany przez Super Express) postanowiła się rozprawić z niewygodnym związkowcem. Zarzucono mu wprowadzenie w błąd pracodawcy co do liczby członków wniosku i wyłudzanie. Zarząd koncernu powiadomił także prokuraturę. W obronie Zagrajka wystąpiła Helsinska Fundacja Praw Człowieka.

11 marca 2005 roku z pracy wyrzucono dyscyplinarnie również Włodzimierza Gołaszewskiego, przewodniczącego związku zawodowego "Solidaność'80" przy Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Pretekstem do tego było niewłaściwe zgłoszenie zamiaru skorzystania z urlopu. ■

Komu przysługuje prawo do odprawy

Zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90 poz. 844 ze zm.) - prawo do odprawy mają pracownicy zakładów zatrudniających co najmniej 20 pracowników, z którymi pracodawca rozwiązał stosunek pracy w drodze wypowiedzenia lub na mocy porozumienia stron - z przyczyn nie leżących po stronie pracownika.
Prawo do odprawy mają pracownicy, z którymi stosunek pracy został rozwiązany w drodze grupowych zwolnień (art.1 ustawy), jak i pracownicy, z którymi pracodawca rozwiązał stosunek pracy w drodze indywidualnych decyzji (art. 10 ustawy) pod warunkiem, że przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie w drodze porozumienia stron.
Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata, dwumiesięczne wynagrodzenie - jeżeli był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat, i trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Odprawę oblicza się tak, jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15 - krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.
Prawa do odprawy nie nabywają pracownicy, których przejął nowy pracodawca na podstawie przepisów art. 231 § 1 kodeksu pracy. Dotyczy to także tych przejętych pracowników, którzy po zapoznaniu się z warunkami pracy w nowym zakładzie rozwiązali stosunek pracy za 7 - dniowym uprzedzeniem, korzystając z upoważnienia zawartego w art. 231 § 4 Kodeksu pracy. Powyższy przepis uprawnia pracownika do rozwiązania stosunku pracy z nowym pracodawcą bez wypowiedzenia, jedynie za 7 dniowym uprzedzeniem w ciągu 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę i stanowi, że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika takie skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Pracownik nie nabywa jednak prawa do odprawy. ■

Szare na złote
Wizyta w Berlinie



W listopadzie 2004 roku na zaproszenie organizacji z Niemiec, zajmujących się problematyką związkowa, wybrałem się do Berlina. Zanim dotarliśmy na miejsce ostrzeżono mnie: "Marcel, żadnych sarkazmów ani aluzji, bo tłumacz (Niemiec) tego nie przetłumaczy, a oni tego nie zrozumieją. Trzeba mówić krótko, zwięźle i na temat, w sposób jasny i zrozumiały". Wziąłem sobie te uwagi do serca.
W spotkaniu brali udział przedstawiciele różnych zakładów pracy i branż, także z Polski. Mówili o zwolnieniach, obniżkach pensji, o tym jak ciężko się pracuje i żyje, za te nędzne grosze. Na sali panował poważny, rzekłbym wręcz przygnębiający nastrój. Nie mogłem tego ścierpieć. Postanowiłem - swoim sposobem - tchnąć trochę optymizmu w nasze spotkanie. Niech się Europa dowie, że nie wszystko w Polsce jest "zarżnięte", a my przecież już odbijamy się od dna. "Więcej entuzjazmu panowie i panie!" - myślałem sobie i walę im, że u nas (mówię o 2004 roku) w Ceglorzu, to już nie ma zwolnień, ba... zaczynają przyjmować nowych ludzi, a na 2005 rok nawet przyznano nam podwyżki, co związki zawodowe okrzyknęły za swój sukces. Dostaliśmy wszyscy po 20 euro więcej... zakończyłem z sarkazmem.
To ich zaszokowało. "Prawidłowo", myślę sobie. Ale zaraz potem, jak nie zaczną cmokać z zachwytu i gutać (gut, gut, gut). Im dłużej trwał ten zachwyt, tym bardziej wydawało mi się to podejrzane. Jest faktem, że trochę to euro zaokrągliłem, ale to znowu nic takiego 60 złotych brutto. U nas w Cegielskim nie zrobiło to większego wrażenia, może dlatego, że stale tylko narzekamy, tacy jesteśmy malkontenci. A zagranica? - proszę, cieszą się i podziwiają każdy najmniejszy sukces. A może jednak coś źle zrozumieli?
Tłumacz musiał zauważyć, że jestem speszony i zadumany. Nachylił się i szeptem do mnie mruknął: "Macel, te 20 euro to oczywiście na godzinę?" Zatkało mnie! Jasna cholera! Dotarło do mnie, że oni są przekonani, że udało nam się w Cegielskim wywalczyć stawkę 20 euro na godzinę! Wpadłem w histerycznych śmiech. Widząc, że tłumacz nic nie zrozumie, wyjaśniłem mu naukowo (tak jak mnie przygotowano przed przyjazdem na miejsce), że to jest podwyżka na miesiąc i musi z tego odjąć jeszcze podatek i ZUS, i to co zostaje jest na rękę dla pracownika!
Tym razem to tłumacz strzelił minę zdziwionego żółwia, a następnie z bananem od ucha do ucha przetłumaczył zebranym, to co mu wyjaśniłem. Oczywiście nie jestem pewien czy i tym razem zrobił to dobrze, gdyż reakcja znowu była zaskakująca. Najpierw szok (to już drugi raz w czasie mojego wystąpienia) i konsternacja, a potem rechot. I pytam się, do jasnej cholery, czego im tak śmieszno było? O co chodzi?
W tym roku też mają przesłać zaproszenie i też się wybieram. Ciekawe jaką zrobią minę, gdy im powiem, że znów mamy podwyżkę w 2006 roku (ponoć 12 euro na jednego miesięcznie). Zawsze to coś. Co rok to podwyżka. ■